

Rapport de la Présidente

Séance publique du
vendredi 22 juin 2018

12^{ème} Commission
N° CD-2018-3-12-4

Service instructeur

Direction des Ressources Humaines et de la
Communication Interne

Service consulté

LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : Le présent rapport a pour objet :

- d'approuver la création et la suppression d'un certain nombre d'emplois afin de permettre la réorganisation de la Direction de la Solidarité (DSOL), ainsi que la mise en œuvre de la phase opérationnelle du Syndicat Mixte du Bassin de l'Ill ;
- d'autoriser, en cas d'échec de la procédure statutaire, le recrutement d'agents contractuels pour un certain nombre d'emplois inscrits au tableau des emplois ;
- d'approuver les modalités concrètes de mise en œuvre du vote électronique pour les prochaines élections professionnelles ;
- de décider la prolongation de l'expérimentation du télétravail selon les modalités fixées dans votre délibération du 23 juin 2017 ;
- d'arrêter la liste des emplois bénéficiaires d'un avantage en nature au titre de l'année 2018 ;
- de fixer les nouveaux ratios d'avancement de grade pour les cadres d'emplois de catégorie C suite à l'application du protocole d'accord Parcours Professionnels, Carrière et Rémunération (PPCR) ainsi que ceux relatifs au cadre d'emplois des sages-femmes ;
- de vous communiquer le bilan de formation 2017 ainsi que le plan de formation pour l'année 2018.

I. CREATIONS ET SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

L'administration départementale s'est engagée à moderniser son organisation pour gagner en efficacité, transversalité et lisibilité et mieux répondre aux enjeux politiques et budgétaires qui sont les nôtres dans le contexte actuel.

Ces réorganisations interviennent progressivement les unes après les autres ; leur mise en œuvre nécessite un ajustement des emplois supposant la création d'emplois compensée par la suppression d'autres emplois.

Les créations et suppressions d'emplois qui vous sont proposées dans le cadre du présent rapport résultent principalement de la réorganisation de la Direction de la Solidarité (DSOL), pour laquelle notre assemblée avait déjà été saisie pour sa première phase de mise en œuvre.

Aujourd'hui, il vous est proposé de vous prononcer sur les conséquences en termes d'emplois de la seconde phase de cette réorganisation plus conséquente.

Je vous rappelle que l'objectif de cette réorganisation est d'évoluer vers une organisation intégrée permettant d'assurer une approche et une gestion globales et optimisées de l'action sociale exploitant les synergies et les transversalités entre ses composantes.

Dans cette perspective, quatre enjeux organisationnels phares ont guidé la réflexion :

- Remodeler une organisation territorialisée centrée sur l'utilisateur et simplifiée (simplification territoriale, prise en charge globale, transversalité, chaînes de responsabilité).
- Disposer d'une meilleure visibilité dans certains domaines clefs (protection de l'enfance, action sociale de proximité, systèmes d'information, politique d'insertion).
- Repositionner les missions des trois directions (Direction de l'Autonomie, Direction Enfance-Santé-Insertion, Direction de l'Action Sociale de Proximité) autour de fonctions clefs (organisation, accompagnement des pratiques professionnelles, définition, pilotage, évaluation des politiques publiques).
- Disposer d'une direction sur l'ensemble des fonctions ressources pour le périmètre de la Direction.

Concrètement, le nombre total d'emplois au sein de la Direction de la Solidarité sera maintenu à 881 répartis dans cinq directions et deux GIP (Maison Départementale des Personnes Handicapées et Maison des Adolescents).

Il vous est en outre proposé la création d'un emploi de chargé de mission auprès de la Direction de l'Environnement et du Cadre de Vie afin d'assurer un suivi du Syndicat Mixte du Bassin de l'Ille qui entrera en phase opérationnelle le 1^{er} juillet prochain, ainsi que celle d'un chargé de mission Transition énergétique en contrepartie de la suppression d'un emploi d'ingénieur en ouvrages hydrauliques et d'un emploi d'ingénieur d'études.

Le détail de ces créations et suppressions d'emplois figure en annexe I et I bis du présent rapport. Les suppressions d'emplois ont été soumises à l'avis du Comité technique paritaire du 4 juin 2018.

Les crédits correspondants aux créations d'emplois sont inscrits au budget.

Le tableau des emplois de notre collectivité est modifié en conséquence.

II. RECOURS A DES AGENTS NON TITULAIRES

Les emplois inscrits au tableau des emplois ont vocation à être pourvus en priorité par des fonctionnaires. Toutefois, en raison des besoins des services concernés, la procédure de recrutement par voie statutaire peut à certaines occasions s'avérer infructueuse.

Aussi, il vous est proposé d'autoriser le recrutement d'agents contractuels de droit public sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, pour pourvoir les emplois énoncés dans l'annexe II et selon les détails y figurant.

Ces postes sont vacants au tableau des emplois de la collectivité et les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

III. MODALITES DU VOTE ELECTRONIQUE LORS DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DE DECEMBRE 2018

Par délibération du 20 avril 2018 (CP-2018-4-12-2), la Commission permanente a autorisé la Collectivité à recourir au vote électronique comme modalité unique d'expression des suffrages lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Le décret 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale prévoit en son article 4 la nécessité d'une délibération de l'Assemblée afin de fixer les modalités d'organisation du vote électronique.

Ces modalités sont précisées à l'annexe III du présent rapport.

IV. POURSUITE DE L'EXPERIMENTATION DU TELETRAVAIL

Par délibération du 23 juin 2017, notre assemblée s'est prononcée en faveur de l'expérimentation du télétravail au sein de certains services de la collectivité pour une période d'une année courant du 1^{er} septembre 2017 au 31 août 2018.

Si l'administration départementale a entamé l'évaluation de ce dispositif, il lui apparaît opportun de poursuivre cette dernière jusqu'à l'échéance de l'année d'expérimentation, ceci afin de recueillir le maximum d'informations qui pourront être utiles à la définition des nouveaux contours du télétravail au sein du Département du Haut-Rhin.

C'est pourquoi, il vous est proposé de prolonger cette expérimentation jusqu'à la définition par notre assemblée des nouvelles modalités du télétravail.

Dans la mesure où seule une soixantaine de postes sur les cents retenus bénéficie à ce jour de ce mode d'organisation du travail, de nouveaux bénéficiaires pourront être retenus dans la limite du plafond des cents postes ouverts au télétravail.

Ce point a fait l'objet d'une saisine du Comité Technique Paritaire en date du 4 juin 2018.

V. AVANTAGES EN NATURE CONCEDES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

Outre l'obligation légale de faire état des emplois pour lesquels un logement de fonction, un véhicule de fonction ou des frais de représentation peuvent être attribués par l'employeur public, l'article L.3123-19-3 du code général des collectivités territoriales impose la prise d'une délibération annuelle nominative répertoriant tout avantage en nature accordé au sein de la Collectivité.

Pour mémoire, est considéré comme avantage en nature, tout bien ou service fourni ou mis à disposition d'un agent par son employeur, soit gratuitement, soit moyennant une participation inférieure à sa valeur réelle, et qui permet à l'agent de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

Après examen de la situation des agents de la Collectivité et des textes applicables, il s'avère que relèvent de l'obligation de déclaration au titre des avantages en nature les avantages suivants :

- les logements de fonction (annexe n° IV jointe au présent rapport) : ils sont accordés à certains agents de la Collectivité au titre d'une nécessité absolue de service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité. Les agents concernés jouissent des locaux de façon paisible et raisonnable ;
- les véhicules de fonction (annexe n° V jointe au présent rapport) : ils sont accordés de manière limitative à certains agents, dont les emplois sont énumérés par les textes, en considération de la disponibilité requise par les fonctions exercées. Ces véhicules sont attribués de manière permanente et sont par conséquent à usage professionnel et privé ;
- les frais de représentation (annexe n° VI jointe au présent rapport) : un forfait couvrant les frais de représentation est accordé à une liste limitative d'agents, dont les emplois sont énoncés par les textes.

Aussi, il vous est proposé d'approuver les listes des bénéficiaires d'avantages en nature concédés au sein de la Collectivité figurant dans les annexes IV à VI.

VI. EVOLUTION DES RATIOS D'AVANCEMENT SUITE A LA REFORME DES CADRES D'EMPLOIS DE CATEGORIE C ET DU CADRE D'EMPLOIS DES SAGES-FEMMES

Dans le cadre de l'application du protocole d'accord sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR), les cadres d'emplois de catégorie C ainsi que celui des sages-femmes territoriales ont été profondément modifiés par plusieurs décrets prenant effet au 1^{er} janvier 2017.

1. Réforme des cadres d'emplois de catégorie C (annexe VII)

A l'exception du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, et des filières des sapeurs-pompiers et de la police municipale, les cadres d'emplois de catégorie C sont désormais régis par les dispositions du décret n° 2016-596 modifié du 12 mai 2016.

Ce décret prévoit une réduction du nombre de grades, liée à la refonte des échelles de rémunération. Désormais, les cadres d'emplois qui comprenaient quatre grades sont constitués de trois grades par fusion des deux grades intermédiaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les cadres d'emplois de catégorie C des filières administrative, technique, technique des établissements d'enseignement et culturelle, pour lesquels la collectivité est concernée, sont structurés de la façon suivante :

Ancienne situation	Nouvelle situation au 1er janvier 2017
Grade	Grade
Adjoint de 2 ^{ème} classe	Adjoint
Adjoint de 1 ^{ère} classe	Adjoint principal de 2 ^{ème} classe
Adjoint principal de 2 ^{ème} classe	
Adjoint principal de 1 ^{ère} classe	Adjoint principal de 1 ^{ère} classe

La fusion des deux grades intermédiaires, combinée à des modalités de reclassement favorables aux anciens adjoints de 1^{ère} classe dans les nouveaux grades d'adjoints principaux de 2^{ème} classe ainsi qu'à la reprise de l'intégralité des services accomplis antérieurement dans les anciens grades, induisent mécaniquement dans l'ensemble des filières une forte hausse du nombre d'agents promouvables aux grades d'adjoints principaux de 1^{ère} classe.

Nouvelles conditions d'avancement de grade

Les perspectives de carrière des fonctionnaires de catégorie C se trouvent par ailleurs améliorées par de nouvelles conditions d'avancement plus favorables (voir annexe VII), applicables depuis le 1^{er} janvier 2018.

En effet, ces personnels peuvent prétendre à un avancement au grade d'adjoint principal de 2^{ème} classe ou de 1^{ère} classe plus rapidement compte tenu de conditions d'ancienneté dans l'échelon ou de durée de services effectifs requis plus favorables. De plus, le champ de ces services antérieurs exigés est élargi. Ceux-ci peuvent dorénavant avoir été accomplis dans un cadre d'emplois différent de celui dans lequel l'avancement est prononcé.

Enfin, la suppression de la corrélation entre examen professionnel et avancement au choix pour l'accès aux grades d'adjoints principaux de 2^{ème} classe a également pour conséquence une hausse des possibilités d'avancement à ces grades, et ce dans l'ensemble des filières concernées au sein de la collectivité.

Compte tenu de ces nouvelles dispositions statutaires et de leurs conséquences sur le nombre d'agents promouvables, il convient de procéder à une révision des ratios d'avancement aux différents grades d'adjoints principaux de 2^{ème} classe et de 1^{ère} classe. Les propositions ci-dessous permettront à la fois de maintenir un nombre équivalent de nominations par rapport aux années précédentes et d'assurer une harmonisation des ratios entre les différentes filières.

Ainsi, à l'occasion de la réforme des cadres d'emplois de catégorie C, et au regard du nombre d'agents promouvables et des besoins de la collectivité, il vous est proposé :

- pour l'accès aux grades d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe, d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe des établissements d'enseignement et d'adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe, d'appliquer un ratio de 15 %
- pour l'accès aux grades d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement et d'adjoint du patrimoine principal de 2^{ème} classe, d'appliquer un ratio de 25 %

2. Réforme du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales (annexe VIII)

Selon les termes du décret n° 2017-1356 du 19 septembre 2017, le cadre d'emplois des sages-femmes territoriales comporte désormais 2 grades au lieu de 3. Les modalités d'intégration des agents dans le nouveau cadre d'emplois au 1^{er} janvier 2017 sont les suivantes :

Ancienne situation	Nouvelle situation au 1er janvier 2017
Sage-femme de classe normale	Sage-femme de classe normale
Sage-femme de classe supérieure	
Sage-femme de classe exceptionnelle	Sage-femme hors classe

Nouvelles conditions d'avancement de grade

Outre le fait que le nombre de grades d'avancement ait été réduit, les nouvelles dispositions statutaires sont aussi plus favorables en termes d'évolution de carrière : désormais, l'accès au dernier grade du cadre d'emplois n'est plus subordonné à l'obtention du certificat de cadre sage-femme ou d'un titre équivalent.

Les conditions d'avancement de grade sont également modifiées de manière à permettre la prise en compte, le cas échéant, des services accomplis antérieurement dans le corps des sages-femmes de la fonction publique hospitalière (cf annexe 2).

A l'occasion de la réforme du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales, et au regard du nombre d'agents promouvables et des besoins de la collectivité, il vous est proposé :

- pour l'accès au grade de sage-femme hors classe, d'appliquer un ratio de 50 %.

L'avis du Comité Technique Paritaire a été sollicité sur cette question le 4 juin dernier.

VII. BILAN FORMATION 2017 ET PLAN DE FORMATION 2018

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté précise que le plan de formation doit dorénavant être présenté à l'assemblée délibérante pour information.

Ce document a fait l'objet d'une présentation en commission formation le 19 avril dernier et a été soumis à l'avis du Comité Technique Paritaire le 23 mai 2018.

A cet effet, vous trouverez le document en annexe IX du présent rapport

En conclusion, je vous propose :

- d'approuver la création et la suppression des emplois listés à l'annexe I et I bis du présent rapport et de modifier le tableau des emplois de l'administration en conséquence ;
- d'autoriser, en cas d'échec de la procédure de recrutement statutaire, le recrutement d'agents contractuels, sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, au vu des besoins du service, pour les emplois mentionnés dans l'annexe II du présent rapport ;
- d'arrêter les modalités du vote électronique lors des prochaines élections professionnelles telles qu'exposées dans l'annexe III ;
- d'approuver la prolongation de l'expérimentation du télétravail selon les conditions énoncées dans la délibération du Conseil départemental n° CD-2017-3-12-3 du 23 juin 2017 ;
- d'approuver les listes des bénéficiaires d'avantages en nature concédés au sein de la Collectivité au titre de 2018 figurant dans les annexes IV à VI ;
- de fixer les ratios d'avancement de grade suivants :
 - 15 % pour l'accès aux grades d'adjoint administratif principal de 1ère classe, d'adjoint technique principal de 1ère classe, d'adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement et d'adjoint du patrimoine principal de 1ère classe

- 25 % pour l'accès aux grades d'adjoint administratif principal de 2ème classe, d'adjoint technique principal de 2ème classe, d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement et d'adjoint du patrimoine principal de 2ème classe,
- 50 % pour l'accès au grade de sage-femme hors classe.

- de prendre connaissance du bilan et plan de formation figurant en annexe IX.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

La Présidente



Brigitte KLINKERT

Brigitte KLINKERT